



**ЗАКОН О ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ СЕМЬИ И ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ (HFWA):
Права на оплачиваемый отпуск**

Сфера применения: Согласно HFWA, работодатели со штатом не менее 16 сотрудников обязаны предоставлять оплачиваемый отпуск

- Сотрудникам полагается 1 час оплачиваемого отпуска за каждые 30 отработанных часов («заработанный отпуск»), до 48 часов в год.
- В случае чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения (PHE) предоставляется дополнительный отпуск до 80 часов, срок истечения — 4 недели после окончания PHE.
 - Начисленное и компенсированное время отпуска, в течение которого действуют льготы, устанавливается на основе количества обычных рабочих часов и оплаты труда.
- На следующий год может быть перенесено до 48 часов неиспользованного заработанного отпуска.
 - Подробную информацию о конкретных ситуациях (ненормированный рабочий день, не почасовая оплата и т. д.) см. в Положении о защите заработной платы 3.5, Свод нормативных актов штата Колорадо, раздел 7, 1103-7.

Сотрудники могут использовать заработанный отпуск в следующих случаях, связанных с обеспечением безопасности и охраной здоровья:

- психическое расстройство или физическое заболевание, травма или состояние здоровья, препятствующие работе, в том числе их диагностика или профилактика;
- домашнее насилие, сексуальное насилие или преступные домогательства, последствиями которых являются ущерб здоровью или необходимость в переезде и обращении за услугами юридического или иного характера;
- член семьи, подпадающий под категории (1) или (2); или
- в случае PHE официально закрыто рабочее место сотрудника, или школа или место, где за ребенком сотрудника осуществляется уход.

В случае чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения (PHE) сотрудники могут использовать дополнительный отпуск PHE для следующих нужд:

- самоизоляция или невозможность присутствовать на работе из-за контакта с зараженным, присутствия симптомов или диагностирования инфекционного заболевания, в связи с которым объявлено PHE;
- необходимость диагностики, лечения или ухода (в том числе профилактические меры) в связи с таким заболеванием;
- нетрудоспособность вследствие состояния здоровья, которое может повысить восприимчивость к такому заболеванию или риск им заболеть; или
- уход за ребенком или другим членом семьи, подпадающим под категорию (1)–(3), или членом семьи, школа ребенка которого или место, где за ребенком осуществляется уход, закрыты из-за PHE.

Во время PHE сотрудникам по-прежнему может быть начислено до 48 часов заработанного отпуска, при этом дополнительный отпуск может быть использован перед заработанным отпуском.

Политика работодателя (уведомление; документация; увеличение продолжительности отпуска; конфиденциальность; сведения об оплачиваемом отпуске)

- Письменные уведомления и объявления.** Работодатели должны (1) предоставить уведомление новым сотрудникам не позднее предоставления других документов/положений, связанных с приемом на работу; и (2) ознакомить текущих сотрудников с новой политикой, вывесив новые объявления и направив им новые уведомления до конца года.
- Уведомление о «досрочном» отпуске.** Работодатели могут внедрить составленные в письменной форме «разумные процедуры», которым сотрудники должны следовать при запросе «досрочного» отпуска; при этом работодатели не могут отказать в оплачиваемом отпуске за несоблюдение таких процедур.
- Работодатель имеет право потребовать документы, подтверждающие, что причина отпуска отвечает необходимым критериям, только если отпуск был взят на четыре или более последовательных рабочих дня (т. е. дней, в которые работник должен был бы работать, а не календарных дней).**
- Документы не требуются для взятия оплачиваемого отпуска, но их предоставление может быть затребовано после возвращения сотрудника на работу или увольнения с работы (в зависимости от того, какое событие наступит раньше). Чтобы использовать отпуск PHE, не требуется никаких документов.**
- Для документального подтверждения необходимости отпуска по медицинским показаниям (имеющимся у сотрудника или члена его семьи) сотрудник может предоставить: (1) документ от поставщика медицинских или социальных услуг, при условии, что услуги уже были предоставлены, и документ может быть получен в разумные сроки и без дополнительных расходов; в ином случае (2) письменное заявление сотрудника.**
- Чтобы документально подтвердить, что сотруднику (или члену семьи сотрудника) требуется отпуск в связи с домашним насилием, сексуальным посягательством или преступным домогательством, сотрудник может предоставить: документ или письменное заявление согласно пункту (1) выше (например, от поставщика юридических услуг или пристава) или (2) выше, или юридический документ (например, судебный запрет или полицейский отчет).**

- Если работодатель обоснованно считает, что представленные сотрудником документы не являются достаточным подтверждением, работодатель должен: (А) уведомить сотрудника в течение семи дней с момента получения документов, возвращения сотрудника на работу или увольнения (в зависимости от того, какое событие наступит раньше), и (В) дать сотруднику не менее семи дней на предоставление недостающих документов.

- Увеличение продолжительности отпуска.** В зависимости от политики работодателя сотрудники могут использовать отпуск с возможностью почасового или шестиминутного приращения.

- Конфиденциальность сотрудников.** Работодатели не могут требовать от сотрудников раскрытия «подробностей», связанных со здоровьем или обеспечением безопасности сотрудника (или членов его семьи), как они определены в HFWA; такая информация должна рассматриваться как конфиденциальные сведения медицинского характера.

- Сведения должны быть предоставлены по запросу.** Работодатели должны предоставить сведения о текущем размере оплачиваемого отпуска, который сотрудники (1) могут использовать и (2) уже использовали в течение текущего года, включая любой дополнительный отпуск PHE. Информацию можно запрашивать один раз в месяц или по мере возникновения необходимости в предусмотренном HFWA отпуске.

Ответные меры или нарушение установленных HFWA прав

- Оплачиваемый отпуск не может считаться «отсутствием»,** которое может привести к увольнению или другим неблагоприятным последствиям.

- Во время оплачиваемого отпуска от сотрудника нельзя требовать поиска «заменяющего работника» или выполнения работы.**

- Работодатель не может уволить сотрудника, угрожать последствиями или иным образом принимать ответные меры или препятствовать использованию отпуска сотрудником, который: (1) запрашивает или берет предусмотренный HFWA отпуск; (2) информирует другого лица или помогает тому осуществить предусмотренные HFWA права; (3) подает жалобу согласно HFWA; или (4) сотрудничает/помогает в расследовании нарушения установленного HFWA права.

- Если обоснованные и добросовестные жалоба, запрос или другие действия сотрудника, предусмотренные HFWA, являются *ненадлежащими*, работодатель не обязан удовлетворять их, но он не может предпринимать *против* сотрудника какие-либо меры в связи с ними. Использование сотрудником отпуска в ненадлежащих целях может иметь последствия.

ЗАКОН О СООБЩЕНИИ ФАКТОВ НАРУШЕНИЙ В СЛУЧАЕ ЧРЕЗВЫЧАЙНОЙ СИТУАЦИИ В ОБЛАСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ (PHEW):

Право работников на выражение опасений по поводу охраны здоровья на рабочем месте и использование средств защиты

Сфера применения: Все работодатели и сотрудники, а также некоторые независимые подрядчики

- Действие PHEW распространяется не только на «работодателей» и «сотрудников», но и на всех «принципалов» (работодатель или бизнес, имеющий не менее 5 независимых подрядчиков) и «работников» (сотрудников или независимых подрядчиков «принципала»).

Права работников на противодействие нарушениям в области здравоохранения и безопасности на рабочем месте во время чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения:

- противозаконно принимать ответные меры в отношении следующих действий или препятствовать таким действиям во время чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения или в связи с ней:

- высказывание обоснованных опасений**, в том числе неформально, принципалу, другим работникам, правительству или общественности по поводу нарушений государственных нормативов в области охраны здоровья или безопасности на рабочем месте или наличия существенной угрозы здоровью или безопасности на рабочем месте;

- противодействие** ответным мерам и препятствиям в отношении вышеуказанных действий *или дача свидетельских показаний, содействие или участие* в расследовании или судебном разбирательстве, связанными с такими ответными мерами или препятствиями.

- Принципал может не принять во внимание опасения работника, как они определены PHEW, но он не может уволить работника или предпринять другие *действия против* работника по этой причине, если опасения были обоснованными и добросовестными.

Права работников на использование собственных средств индивидуальной защиты («СИЗ»):

- Работнику должно быть разрешено по своему усмотрению носить свои собственные СИЗ (маску, защитный лицевой щиток, перчатки и т. д.), если СИЗ (1) обеспечивают **более эффективную защиту**, чем средства, предоставляемые на рабочем месте, (2) **рекомендованы** государственным учреждением здравоохранения (на федеральном уровне, уровне штата или местном уровне), и (3) не лишают работника **способности выполнять работу**.

ПРАВА НА ПОДАЧУ ЖАЛОБЫ (как в рамках HFWA, так и PHEW)

- О случаях нарушений можно сообщать в Департамент в виде жалоб или анонимных сообщений; или после исчерпания досудебных средств правовой защиты случаи нарушений можно разрешать в судебном порядке.

В объявлении кратко излагаются два закона штата Колорадо об общественном здравоохранении на рабочем месте: SB 20-205 (оплачиваемый отпуск) и HB 20-1415 (сообщение фактов нарушений и средства индивидуальной защиты). В нем не описываются другие законы, нормативы и распоряжения в области здравоохранения и безопасности, в том числе в рамках федерального закона о безопасности и охране труда (OSHA), выпущенные Департаментом здравоохранения и окружающей среды штата Колорадо (CDPHE) или местными учреждениями общественного здравоохранения. Такую информацию можно получить, обратившись в вышеуказанные учреждения.

Объявление должно быть размещено в местах, где сотрудники могут без труда с ним ознакомиться, направлено удаленным сотрудникам, предоставлено на других языках, кроме английского, в той мере, в которой необходимо, и заменяться ежегодно.

Чтобы ознакомиться с полным текстом этих законов, получить более подробные информационные материалы, задать вопросы или направить жалобу о нарушении этих или иных законов о труде, обращайтесь в:
Департамент трудовых норм и статистики, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.